

EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Investigadores USAL:

Director Cámpora Jorge (jorge.campora@usal.edu.ar); Depine, Santos; Donadío Paula; Schiavo,-
Valeria; López, Andrea

Alumno practicante USAL:

Lanzani, Brígida

Resumen

La investigación Efectividad Organizacional evaluó la influencia que generó en los ambientes de trabajo la aplicación de las destrezas en la gestión de las plataformas humanas incorporadas durante el proceso formativo de la Maestría en Coaching y Cambio Organizacional (MCCO).

El proceso de análisis se concretó mediante la interpretación de las capacidades de intervención y gestión destinadas a optimizar la efectividad de las personas en el campo, evaluando sus habilidades de autogestión, liderazgo, competencias conversacionales y gestión emocional.

Se demostró la influencia de dichas particularidades en la mejora de los procesos del trabajo y su relación con la obtención de resultados significativos en organizaciones privadas y públicas, mediante la aplicación de, entre otros, el desarrollo de la gestión personal y de equipos efectivos, la mejora en la comunicación interpersonal, la creación de ambientes colaborativos, la autogestión emocional como sustento del clima interno. Se observó a partir de ello el aumento de la facturación, la ampliación de la cartera de clientes y el rediseño de roles laborales.

De las publicaciones y presentaciones originadas en esta investigación, se reflejaron las conclusiones alcanzadas en congresos y foros provinciales e internacionales. Se transfirieron al ámbito de la MCCO los conocimientos alcanzados, concretándose incluso la Actividad de Extensión Universitaria: “Actividades Prácticas de Procesos de Coaching Organizacional y Cambio Cultural”.

Consecuentemente, pudo afirmarse que la aplicación en los ámbitos del trabajo de las destrezas profesionales y personales incorporadas por los graduados de la carrera optimizó los procesos de interacción humana, mejoró el clima interno, fortaleció las relaciones interpersonales, originó ambientes colaborativos de trabajo y logró promover el desarrollo personal y el talento humano, descubriéndose a partir de ello nuevos campos de estudio.

Palabras clave: Efectividad Organizacional; Coaching Organizacional; Liderazgo; Gestión del Conocimiento; Cultura Organizacional.

Abstract

The scope of this research was to analyze the contribution of the Master's degree in Coaching and Organizational Change (MCCO) in the organizational effectiveness and its working environment.

The analysis process was carried out through field's interventions, by evaluating the self-mana-

gement, the leadership and conversational skills, and the emotional management.

The research has shown the influence of these skills in the organizational effectiveness, in both private and public organizations, through the development of effective teams, a better interpersonal communication, collaborative environments, emotional self-management, and internal climate. On the other hand, this research demonstrated an increase in the earnings, number of clients and an appropriate redefinition of labor roles.

The conclusions presented at local and international forums, has increased our knowledge, and allowed us to improve the (MCCO) through an extension activity called: “Organizational Coaching and Cultural Change Processes Practical Activities”.

Consequently, it is possible to say that the implementation, in the work environment, of professional and personal skills incorporated by the graduates of the career, have optimized the human interaction processes, internal climate, interpersonal relationships, gave way to collaborative working environments and promoted personal and human talent, opening new fields of study.

Keywords: Organizational Effectiveness; Organizational Coaching; Leadership; Knowledge Management; Organizational Culture.